

Accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) au sein de CCEP France

Entre d'une part ;

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE SAS, sis 9 chemin de Bretagne, 92784 Issy-Les-Moulineaux Cedex 09, représentée par sa Directrice des Ressources Humaines, [REDACTED] ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désigné **COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS France (CCEP France)**,

Et d'autre part ;

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Entreprise représentées respectivement par :

- Pour la CFDT : [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de [REDACTED] et de [REDACTED]
- Pour la CFE-CGC : [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central, accompagné de [REDACTED] et de [REDACTED]
- Pour la CGT : [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de [REDACTED] et de [REDACTED] ;
- Pour la FGTA - FO : [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central accompagné de [REDACTED] et de [REDACTED]

Sommaire

Sommaire	2
Préambule	5
Chapitre préliminaire – Objet Champ d’application	7
Article 1 : Objet.....	7
Article 2 : Champ d’application	7
Chapitre 1 - Dispositif de la GPEC	8
Article 1 - Anticipation des évolutions de l’emploi	8
Article 2 - Les acteurs de la GPEC.....	8
2.1. La Direction	8
2.2. Le salarié.....	9
2.3. Les partenaires sociaux.....	9
Article 3 - Définition de la segmentation des métiers.....	10
3.1. Métier en croissance.....	10
3.2. Métier recherché.....	10
3.3. Métier sensible ou décroissant	10
Article 4 - Identification des populations ciblées.....	10
Article 5 – Information des salariés.....	11
Chapitre 2 - Les mesures d’accompagnement internes et de développement de la GPEC accessibles à tous les salariés	12
Article 1 – Outils de développement des carrières.....	12
1.1 L’entretien professionnel ou l’entretien de développement et de carrière.....	12
1.2 Le rôle des Managers	13
Article 2 – L’accompagnement de la mobilité interne	13
2.1. La bourse à l’emploi	13
2.2. La découverte métier	13
Article 3 : Le processus de mobilité en évolution professionnelle	14
Article 4. Le processus de mobilité en reconversion professionnelle	14
4.1. Entretien avec les Ressources Humaines	15
4.2. Entretien professionnel et bilan de compétences avec un cabinet externe.....	15
4.3. Parcours de reconversion	15
4.4. Période d’adaptation	15
4.5. Proposition de l’offre de mobilité de reconversion.....	16
4.6. Intégration et suivi du salarié dans son nouveau poste	16

Article 5. Les orientations et les dispositifs de formation professionnelle.....	17
5.1. Le plan de formation.....	17
5.2. Le compte personnel de formation (CPF) et les formations certifiantes	18
5.3. La validation des acquis de l'expérience (VAE).....	18
5.4. Le CPF de transition professionnelle	19
5.5. Le conseil en évolution Professionnel CEP	19
5.6. Les certificats de qualification professionnelle (CQP)	19
5.7. Le Bilan de compétences	20
5.8. Le dispositif Pro A.....	20
5.9. Les perspectives de développement de l'alternance.....	21
Article 6. Mobilité géographique.....	21
Chapitre 4 – Renforcer l'accompagnement de la mobilité et développer l'employabilité	22
Article 1. Le processus de la mobilité externe	22
Article 2. La mobilité volontaire sécurisée.....	22
Article 3. Le congé de mobilité.....	23
3.1. Définition.....	23
Chapitre 5 – L'accompagnement des salariés dans l'aménagement de leur fin de carrière.....	27
Article 1 – Les mesures éligibles à tous les salariés	27
Article 2. La réduction du temps de travail pour les métiers spécifiques.....	28
Article 3. Mesures destinées aux salariés occupant des métiers sensibles.....	29
Chapitre 6 - Information et consultation des instances représentatives du personnel	38
Article 1 – Information - Consultation du Comité Social et Economique central sur les orientations stratégiques et la GPEC.....	38
Article 2 - Information et suivi au niveau des CSE d'établissements.....	38
Chapitre 7 - Dispositions générales	39
Article 1 - Suivi de l'accord.....	39
Article 2 - Communication de l'accord	40
Article 3 - Durée, révision et dénonciation de l'accord.....	40
Article 4 – Notification, dépôt et publicité légale de l'accord	40
ANNEXES.....	42
Annexe 1 – Liste des métiers suite aux orientations stratégiques d'octobre 2018	42
Agent Administratif.....	43
Assistant Administratif.....	43
Chef d'Equipe Reconditionnement	43
Coordinateur de Flux	43
Coordinateur QESH.....	43
Directeur Associé, Centres Opérationnels.....	43

Employé Administratif	43
Gestionnaire Approvisionnements.....	43
Mgr, Warehouse.....	43
Reconditionneur Niveau A, B et C.....	43
Annexe 2 – Accord mobilité	43

Préambule

Au regard des multiples évolutions et défis pour l'entreprise, CCEP France doit poursuivre ses efforts d'adaptation de ses activités et de développement des compétences de ses salariés qui constituent un élément clé dans la réussite de sa stratégie.

En effet, l'environnement économique de CCEP France est en constante évolution. Les nouvelles tendances de nos consommateurs ont impacté en profondeur le marché des Boissons Sans Alcool (BSA). Ces changements dans la consommation de nos produits sont accompagnés par un développement multiple des circuits de distribution qui deviennent de plus en plus concentrés, digitaux et complexes. Notre modèle économique est également sujet à des réformes réglementaires qui viennent contraindre nos activités et impacter nos résultats à termes. Enfin, CCEP France doit faire face à une concurrence qui se renforce année après année face à la concentration des acteurs et à l'évolution des demandes des consommateurs qui nous oblige à anticiper les évolutions, à innover et répondre aux besoins actuels des consommateurs. C'est avec ses salariés que l'entreprise réussira à s'adapter à ces défis.

Ainsi, la stratégie de CCEP France s'appuie sur :

- Un déploiement de la stratégie commerciale en Alimentaire et une couverture développée en Hors Foyer ;
- Des investissements industriels pour moderniser, optimiser et développer l'agilité de nos moyens de production afin de répondre à notre déploiement commercial ;
- Le renforcement de notre culture entrepreneuriale, l'adaptation des compétences et des emplois aux besoins et évolutions de l'activité.

C'est dans ce cadre que les parties ont exprimé leur volonté et leur engagement à négocier sur la GPEC afin d'anticiper et d'accompagner les évolutions prévisibles de l'emploi, des métiers, des compétences liées aux changements économiques, démographiques et technologiques anticipés au regard de la stratégie de CCEP France et ce en favorisant le maintien dans l'emploi, le développement des compétences, la qualification accrue des métiers et les mobilités professionnelles.

Les parties s'entendent sur le fait qu'un accord sur la GPEC offre l'opportunité de :

- Développer l'**employabilité** et rendre les **salariés acteurs** de leur parcours professionnel tout en conservant la responsabilité de CCEP de préserver l'emploi ;
- Mettre en œuvre les moyens nécessaires qui permettent l'adaptation des compétences des salariés à l'évolution de leur emploi pour maintenir ou renforcer leur employabilité ;

- Avoir des salariés acteurs de leur carrière professionnelle en utilisant les dispositifs établis pour s'adapter aux évolutions de l'entreprise et donc renforcer le dynamisme et la compétitivité de l'entreprise ;
- Disposer notamment des **outils adéquats** pour anticiper les conséquences des orientations que prendra l'entreprise et ainsi mettre en place un accord sur les moyens pour encourager les mobilités internes et externes sur les métiers sensibles;

Pour ce faire, le présent accord s'articule autour des thèmes suivants :

- La segmentation des métiers et l'information aux salariés
- Les conditions et mesures d'accompagnements associés au dispositif de mobilité fonctionnelle ou géographique interne à l'entreprise, notamment en matière d'adaptation, de reconversion, de plan de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;
- Les conditions et les mesures d'accompagnements associés au dispositif de mobilité en externe, notamment en fonction des projets des salariés volontaires ;
- L'information, le suivi et le bilan du présent accord.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société CCEP France pour assurer leur accompagnement dans leur évolution professionnelle, sous réserve des conditions particulières d'application telles que précisées dans les articles du présent accord. Les parties conviennent qu'une attention particulière sera portée aux salariés dont le métier est considéré comme sensible.

Les parties rappellent que l'accord en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit s'appuyer sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences, telles que définies à l'occasion de la information des instances. Les parties s'accordent également pour rappeler le rôle essentiel joué par chacun des acteurs de la GPEC tant individuels que collectifs.

La mise en place d'un accord de GPEC repose sur le principe de volontariat, les salariés restant les principaux acteurs de leur carrière professionnelle et l'entreprise devant continuer à adapter les compétences des salariés notamment par le plan de formation.

Enfin, le présent accord ne peut constituer un obstacle préalable à la mise en œuvre de nouvelles orientations qui pourront nécessiter la mise en application de projets de réorganisation. La GPEC ne constitue en aucun cas un Plan de sauvegarde de l'Emploi. C'est dans ce contexte que les parties ont négocié les dispositions suivantes.

Chapitre préliminaire – Objet Champ d'application

Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer des mesures de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences.

Il définit les modalités de mise en place et de fonctionnement des différents dispositifs.

Article 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord bénéficient aux salariés de la société CCEP France, liés par un contrat à durée indéterminée, dès lors que les conditions d'éligibilité de la mesure concernée sont remplies.

A titre exceptionnel, il est expressément convenu que les présentes dispositions s'appliqueront avec effet rétroactif aux salariés appartenant à un métier sensible déterminé en annexe 1 qui auront pu bénéficier d'une mobilité au sein du groupe de CCEP, suite aux orientations stratégiques présentées en octobre 2018.

Chapitre 1 - Dispositif de la GPEC

L'accord s'applique à **l'ensemble des salariés** pour assurer leur accompagnement dans leur parcours professionnel. Les salariés dont le poste appartient à un **métier sensible** bénéficient toutefois de moyens et outils d'accompagnement spécifiques.

Article 1 - Anticipation des évolutions de l'emploi

CCEP France s'engage à poursuivre sa politique en faveur de la mobilité interne et souhaite anticiper les évolutions à venir. Ainsi la Direction et les Partenaires Sociaux affirment leur souhait de déployer les actions permettant le développement des compétences, de l'employabilité ou la reconversion des salariés en interne, et en externe dans un second temps.

La mise en place du dispositif de la GPEC a donc pour objectifs d'engager des actions qui permettront à l'entreprise d'anticiper au mieux les futures évolutions du marché sur son organisation et aux **salariés d'être acteurs de leur parcours**. Ce dispositif est un moyen de faciliter la mise en œuvre et la sécurisation des parcours professionnels pour les salariés.

Les salariés volontaires pourront ainsi décider de développer leur parcours professionnels en interne vers une nouvelle fonction ou bénéficier d'une mobilité géographique. CCEP France privilégie le maintien et le développement du salarié dans un parcours interne, toutefois, pour ceux qui le souhaitent, les modalités et les moyens octroyés pour une mobilité externe seront également développés dans le présent accord.

Article 2 - Les acteurs de la GPEC

2.1. La Direction

La Direction informe et partage les orientations stratégiques de l'entreprise avec les représentants du personnel pour identifier les mesures à déployer et à mettre en application concrète des actions en réponse à la stratégie décidée par l'entreprise. Ces orientations sont également déclinées auprès des managers et des salariés.

Dans le cadre de la GPEC, la Direction doit s'assurer d'avoir les compétences et ressources nécessaires pour répondre aux besoins stratégiques actuels mais également futurs de l'entreprise.

La Direction des Ressources Humaines (DRH) a donc pour rôle de mettre en œuvre les moyens et actions nécessaires au bon déroulement du dispositif de la GPEC, d'assurer la conformité des procédures de mobilité et de développement des salariés, mais également d'apporter son support au service en charge du changement, à la structure managériale et aux salariés.

La structure managériale détient également un rôle déterminant dans la réussite de ce dispositif.

Le management doit garantir l'adéquation entre les compétences nécessaires et celles détenues par les salariés. Le Management doit également soutenir les salariés dans leur projet de développement et garantir un environnement où toutes les conditions de réussite sont réunies pour accueillir les nouveaux salariés ou a contrario anticiper les départs des salariés.

2.2. Le salarié

Le salarié est au cœur du dispositif de GPEC.

Le présent accord doit lui permettre de pouvoir évoluer professionnellement dans les conditions de son environnement mais également selon son propre projet de carrière. CCEP France garantit la mise à disposition des moyens destinés à favoriser le développement des compétences et de l'employabilité des salariés concernés par le présent accord.

A travers la GPEC, l'entreprise souhaite développer la responsabilité de chacun dans son évolution professionnelle. Les volontaires pourront donc décider de l'orientation qu'ils donnent à leur carrière chez CCEP France ou en externe. Pour ce faire, le salarié devra faire savoir qu'il est volontaire, exprimer et formaliser son projet en concertation avec les interlocuteurs en charge du dispositif.

2.3. Les partenaires sociaux

Les instances représentatives concernées sont consultées sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Les organisations syndicales ont négocié le présent accord et en assurent le suivi.

A la demande du salarié, ils pourront assister ce dernier dans sa recherche de mobilité et dans l'application des mesures du présent accord.

Article 3 - Définition de la segmentation des métiers

Au regard de l'activité de CCEP France et de son environnement, la Direction et les partenaires sociaux ont identifié trois catégories de métiers : Les métiers en croissance ; les métiers recherchés ; les métiers sensibles (ou décroissants).

3.1. Métier en croissance

Les métiers en croissance sont ceux qui vont entraîner une hausse probable des effectifs chez CCEP France au regard des perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques.

3.2. Métier recherché

Les métiers recherchés sont ceux pour lesquels il existe actuellement et/ou dans l'avenir des difficultés de recrutement car ils nécessitent une compétence particulière et/ou rare, difficile à trouver sur le marché de l'emploi. La demande des entreprises sur ces métiers n'est pas absorbée par l'offre du marché pour de multiples raisons structurelles et/ou conjoncturelles.

3.3. Métier sensible ou décroissant

Les métiers sensibles sont ceux pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques pourraient entraîner une baisse des effectifs et/ou une évolution importante de périmètre de compétences.

Une attention particulière sera portée au sein des métiers sensibles aux populations fragilisées. Ainsi entrent dans le cadre des **populations dites « fragilisées »** :

- les salariés d'au moins 55 ans
- ou qui cumulent 25 années de travail posté dans l'entreprise
- ou les travailleurs handicapés (RQTH) ou ayant une personne à charge handicapée
- ou disposant d'un diplôme CAP/BEP ou inférieur

Article 4 - Identification des populations ciblées

L'accord s'applique à l'ensemble des salariés pour assurer leur accompagnement dans leur parcours professionnel. Les parties signataires décident, conformément aux orientations stratégiques de l'entreprise, que le dispositif concernera en priorité un public cible, constitué des salariés pour lesquels il est essentiel de développer l'employabilité et les compétences permettant une reconversion sur un autre métier visé aux paragraphes de l'article 3.

Annuellement, la liste des métiers au sein de ces trois catégories (métiers en croissance, métiers sensibles et métiers recherchés) sera fixée :

- soit dans le cadre des échanges annuels sur les orientations stratégiques avec les instances représentatives du personnel;

- soit par décision unilatérale de la Direction en cas de circonstances exceptionnelles nécessitant une actualisation de la stratégie et de la liste communiquée.

Article 5 – Information des salariés

Les parties conviennent de l'importance à accorder à l'information des salariés sur la stratégie de l'entreprise et son évolution et aux mesures définies par le présent accord.

Pour cela, le processus de communication auprès des salariés se fera de la façon suivante :

1. Information des Instances représentatives du personnel en réunion d'instance (cf. article précédent) ;
2. Information collective des salariés sur les périmètres concernés ;
3. Information individuelle des salariés concernés par un métier sensible, sur demande, avec le HRBP (Human Resources Business Partner – Responsable Ressources Humaines) ;
4. La stratégie de l'entreprise et son évolution ainsi que les mesures de GPEC seront abordés individuellement avec le Manager lors de l'entretien professionnel, dit « entretien carrière », ayant lieu obligatoirement au moins tous les deux ans.

Les informations relatives à la mobilité professionnelle (bourse de l'emploi, descriptifs de poste, entretien de développement, entretien carrière, accord de mobilité), sont quant à elles disponibles sur les outils digitaux RH en ligne.

Les managers seront accompagnés dans la préparation de l'entretien avec des salariés d'un métier sensible. Un guide d'information pratique sur les dispositifs de la GPEC sera également mis en place.

Chapitre 2 - Les mesures d'accompagnement internes et de développement de la GPEC accessibles à tous les salariés

Article 1 – Outils de développement des carrières

1.1 L'entretien professionnel ou l'entretien de développement et de carrière

Chacun possède un potentiel de développement, que ce soit à son poste actuel ou dans des rôles différents.

Tous les 2 ans, l'**entretien professionnel** est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Cependant, à tout moment de l'année, le salarié peut également s'entretenir avec son supérieur hiérarchique au sujet de son développement ou de ses aspirations professionnelles.

L'entretien professionnel vise à :

- accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, ...)
- et identifier ses besoins de formation.

L'entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de compétences et postes/emploi.

Exemples :

- bilan du parcours professionnel du salarié avant et depuis son entrée dans l'entreprise,
- identification des besoins de l'entreprise et des aspirations et compétences du salarié,
- perspectives d'évolution professionnelle.

Le **plan de développement** permet d'identifier les éléments de développement, à travailler par le salarié et identifiera les actions en support comme la formation, le tutorat ou le mentorat, l'accompagnement par le management ou toute autre action permettant l'acquisition de compétences et de connaissances.

Les échanges et plans d'action sont saisis dans l'outil de Développement de la Performance sous les onglets développement et carrière.

1.2 Le rôle des Managers

Le manager a un rôle important dans l'accompagnement de l'évolution professionnelle de son subordonné et contribue à son développement (conseil dans la définition de son projet professionnel, orientation vers les services pouvant contribuer à l'informer) et le guider dans ses démarches vers le HRBP ou le service recrutement notamment.

Article 2 – L'accompagnement de la mobilité interne

L'accompagnement de la mobilité est adapté au profil du salarié qui peut bénéficier, selon ses besoins d'une aide à l'orientation et au choix, de formations issues d'un parcours d'intégration, d'une période d'adaptation et de l'application de l'accord de mobilité. Par définition, la mobilité interne est basée sur du volontariat.

Il existe plusieurs types de mobilité : l'évolution de carrière dans une même filière, ou vers une autre filière, la mobilité de reconversion lorsqu'il s'agit d'un changement d'emploi nécessitant la mise en œuvre de formations plus importantes, la mobilité géographique lorsqu'il s'agit d'un changement de lieu de travail.

Il est précisé que mobilité fonctionnelle et géographique peuvent être simultanées.

2.1. La bourse à l'emploi

Pour favoriser la mobilité interne des salariés au sein des entités du Groupe (CCEP, CCP) en France et en Europe, les postes à pourvoir sont publiés sur la Bourse à l'Emploi disponible dans les outils RH et accessible à tous par mail. Pour ceux qui ne possèdent pas d'ordinateurs dans leur activité professionnelle, cette bourse à l'emploi est affichée sur site.

2.2. La découverte métier

La demande de découverte métier doit être fondée et faire suite à une vraie réflexion d'évolution du salarié.

En amont de cette période de découverte, le salarié peut accéder aux fiches emploi (description de poste) pour vérifier les compétences attendues.

Sur demande du salarié et après discussion et validation préalable avec le département des Ressources Humaines, il peut bénéficier d'une période de découverte du métier qui peut varier d'un jour, quelques jours, une semaine à trois semaines au maximum, selon les métiers et sa disponibilité.

C'est le HRBP qui apprécie et valide la période de découverte en fonction du changement de poste et du profil du salarié.

La période de découverte métier a pour objectif de découvrir un autre emploi afin de mieux en comprendre le fonctionnement, identifier les compétences attendues pour l'emploi visé, appréhender un nouveau contexte de travail, jauger ses propres aptitudes et ses motivations.

Plus précisément, pour les salariés en évolution professionnelle « classique », cette découverte métier sera d'une durée d'1 à 5 jours selon les métiers et possibilité d'accueil sur le poste ciblé.

Pour les salariés en métier sensible, intéressés par une mobilité de reconversion, la durée pourra être d'1 à 3 semaines après validation par le HBRP du projet.

Cette période sera allongée d'une semaine pour les salariés classés fragilisés classés en métier sensible.

En fonction des besoins de l'entreprise, l'entreprise organisera le remplacement du salarié sur son site d'origine.

Article 3 : Le processus de mobilité en évolution professionnelle

CCEP offre de nombreuses opportunités de carrières et il appartient à chacun d'identifier des opportunités de mobilité transversales ou de promotion. A cette fin, l'entreprise met à la disposition de tous les salariés la liste des postes à pourvoir selon le processus suivant :

- Consultation des postes publiés
- Echange avec le manager ou le HBRP sur demande pour vérifier que le profil est en adéquation avec les besoins de l'emploi
- Candidature en ligne,
- Entretien avec le recruteur et/ou le manager du poste à pourvoir selon des guides d'entretien structurés et objectifs
- Retour motivé au candidat dans un délai d'un mois maximum
- En cas de validation, proposition d'un avenant au contrat de travail ou un nouveau contrat de travail si le nouveau poste se trouve dans une autre société du Groupe (CCP). Le salarié prend l'ensemble des attributs du poste (statut, salaire si progression, avantages et système de prime variable éventuel cf. page 17)
- A sa prise de poste, un parcours d'intégration sera organisé.

Article 4. Le processus de mobilité en reconversion professionnelle

Est considérée comme mobilité de reconversion, un changement professionnel significatif nécessitant la mise en œuvre de formations d'adaptation ou de reconversion.

VJ
MB
CC

La mobilité de reconversion est un dispositif ouvert en priorité aux salariés en métiers sensibles. Pour les métiers sensibles, les mesures s'appliquent ; pour les autres, l'approbation motivée du HRBP est nécessaire après étude du dossier.

4.1. Entretien avec les Ressources Humaines

Le salarié éligible rencontre son HRBP pour faire part de son projet de reconversion professionnelle. Cet échange a pour objectif de déterminer si le projet du salarié coïncide avec les besoins de l'entreprise. Le HRBP est également disponible pour accompagner le salarié dans son projet et lui apporter des conseils pour préparer et optimiser le succès de la mobilité. L'entretien a pour objectif de valider la cohérence de la demande, la motivation et les aptitudes du salarié avant de lancer le processus de reconversion.

Une attention particulière sera apportée aux projets de reconversion vers des métiers en croissance ou recherché.

4.2. Entretien professionnel et bilan de compétences avec un cabinet externe

Dans le cas de la reconversion métier, un entretien professionnel sera réalisé avec un HRBP ou un cabinet externe choisi par l'entreprise, afin de valider l'entrée du salarié dans le processus de reconversion être réalisé afin de valider l'entrée du salarié dans le processus de reconversion.

L'objectif de cet entretien sera de déterminer les écarts de compétences qui existent entre les compétences actuelles du salarié et les compétences attendues dans le métier ciblé par la reconversion. Une fois cette identification réalisée par le cabinet, un plan d'accompagnement sera initié afin de préparer le salarié à sa future prise de poste.

Un bilan de compétences pourra être fait sur demande du salarié via son compte personnel de formation et effectué pendant le temps de travail avec maintien de salaire, pour les métiers sensibles.

4.3. Parcours de reconversion

Une fois le projet validé, le salarié rentre dans son parcours de reconversion tel que définis dans les étapes précédentes : formation, coaching, etc...

Les mesures de ce parcours sont explicitées dans le chapitre suivant.

4.4. Période d'adaptation

Une fois la mobilité acceptée, le salarié peut, s'il en exprime le souhait, bénéficier d'une période d'adaptation au sein du nouveau département.

Cette période d'adaptation est d'une durée maximale d'un mois, renouvelable deux fois à la demande du salarié et/ou de son manager.

Si le salarié répond aux conditions d'éligibilité du statut de salarié fragilisé en emploi sensible (cf. article 3.3 du Chapitre 1), il pourra bénéficier d'une majoration de la période d'adaptation de 1 mois ; soit d'une durée totale de 4 mois.

4.5. Proposition de l'offre de mobilité de reconversion

Après la période de formation et la validation d'acquisition des compétences par la période d'adaptation, le salarié se voit proposer un poste permanent correspondant à son action de reconversion dans la limite des postes disponibles.

Le statut est celui du poste cible. CCEP s'engage à maintenir le salaire de base brut du poste d'origine pour les non cadres ou le salaire d'origine de base pour les cadres.

Sera appliquée une compensation des éléments variables du poste d'origine si ces derniers n'étaient pas applicables dans le poste cible par le versement d'une prime dite de rachat, équivalente à une période de 12 mois et proratisée en fonction du temps de présence. Celle-ci est versée après validation de la période d'adaptation.

En cas de mobilité géographique, les conditions prévues dans l'accord de mobilité pour la recherche de logement, le déménagement et l'indemnité de mobilité s'appliquent. L'accord mobilité est annexé au présent accord.

En cas d'échec, à l'issue de la période d'adaptation, le salarié pourra retourner sur son poste d'origine ou poste équivalent. La notion d'emploi équivalent s'entend par tout poste situé dans le même secteur géographique que l'emploi initial, comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière.

4.6. Intégration et suivi du salarié dans son nouveau poste

L'intégration du salarié est la dernière phase du processus de mobilité. C'est une étape cruciale pour créer le lien entre le salarié et sa nouvelle équipe et le fidéliser sur son nouveau poste.

L'intégration des salariés dans leur nouveau poste fera l'objet d'un suivi personnalisé par son nouveau manager et d'étapes d'intégration dans le nouveau poste afin de garantir tous les éléments de la réussite de la mobilité.

4.6.1. Identification d'un tuteur / référent

Il sera fait appel au volontariat pour identifier un tuteur ou référent métier pour accompagner la reconversion professionnelle dont le rôle serait d'accompagner la prise de poste, l'intégration et de répondre aux questions du salarié en mobilité, afin de permettre le bon déroulement de la mobilité pour une période de 1 à 4 mois selon l'évolution. Le référent pourra suivre une **formation spécifique si nécessaire, après validation du HRBP.**

Le référent bénéficiera du temps nécessaire pour accompagner le salarié et cette mission, si elle est réalisée correctement, sera valorisée lors de l'entretien annuel de performance en fin d'année.

4.6.2. Prime de mobilité fonctionnelle ou inter-sites

Afin de favoriser et reconnaître l'effort de mobilité pour les salariés appartenant à une catégorie de métier classé comme sensible qui acceptent une mobilité fonctionnelle ou inter-sites leur permettant de sortir de la catégorie métier sensible, une prime d'un montant de 10 000 euros bruts (dix mille euros bruts) leur sera versée.

Ce montant sera de 15 000 euros bruts (quinze mille euros bruts) pour les salariés identifiés en métier sensible qui se reconvertissent sur un métier recherché.

La prime fera l'objet d'un versement unique, une fois la période d'adaptation validée.

La prime est cumulable avec les dispositions de l'accord d'entreprise « relatif aux conditions de mobilité en France ».

Article 5. Les orientations et les dispositifs de formation professionnelle

La formation des salariés est un axe prioritaire pour CCEP France. L'entreprise investit chaque année dans la formation et le développement des salariés. La formation et le développement représentent deux leviers pour répondre aux enjeux de l'entreprise.

Les orientations de la formation professionnelle sont présentées aux Instances Représentatives du Personnel et intègrent les orientations stratégiques de l'entreprise.

Les parties manifestent la volonté de réaliser un effort particulier auprès des salariés positionnés en métier sensible, en croissance et recherchés, afin de favoriser la montée en compétences.

Au-delà des **dispositifs internes**, CCEP France facilite l'accès aux différents dispositifs de formation de la **branche** professionnelle (OPCO) mis en place par la réforme de la Formation Professionnelle : CPF (ex-DIF), CPF de transition professionnelle (ex-CIF), VAE, CQP, la reconversion par l'alternance : Pro A, CEP

Acteur de son projet de formation, le salarié qui en exprimera le besoin, pourra requérir le soutien du service formation ou de son HRBP pour l'accompagner dans ses démarches.

5.1. Le plan de formation

L'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques.

Pour cela, il doit leur proposer des formations prévues dans le cadre du plan de développement des compétences (plan de formation).

CCEP France met à disposition des salariés des outils pour se former et développer ses compétences et ses savoirs.

- Formations transversales : QESH, Finance, managériales ...
- Formations métiers : Parcours maintenance en Supply Chain, programme commercial, formation certifiante ...
- ACADEMY : bibliothèque de formations en présentiel ou en ligne, abritant les formations métiers ou transversales permettant l'enregistrement des formations.
- JUICE : plateforme d'apprentissage interactive ouverte à tous les salariés proposant un contenu varié de formation pour le développement des compétences.

5.2. Le compte personnel de formation (CPF) et les formations certifiantes

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Toutefois, les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Depuis le 1er janvier 2019, il est alimenté en euros et non plus en heures. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Chaque salarié peut s'informer sur le CPF grâce aux informations accessibles sur le site <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/>

L'entreprise permettra aux salariés positionnés en métier sensible qui ont un projet interne ou externe validé par l'entreprise d'accéder à ces formations pour suivre une formation qualifiante certifiante ou diplômante. La formation se fera alors sur le temps de travail, avec maintien des éléments variables, sous réserve d'un budget approuvé par le HRBP et le responsable de département.

Pour les salariés dont le métier est sensible, le complément des frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) non pris en charge par l'OPCO seront pris en charge par l'entreprise.

Par ailleurs tout salarié reste libre d'utiliser son CPF, sans l'accord de l'entreprise, pour des formations éligibles, suivies en dehors du temps de travail. Dans ce cas-là, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

5.3. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un

certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

5.4. Le CPF de transition professionnelle

Mis en place au 1er janvier 2019, le CPF de transition professionnelle permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Pour bénéficier d'un CPF de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Le CPF comporte les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,
- un conseil visant à définir son projet professionnel,
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle. Ce document présente la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au compte personnel de formation - CPF).

5.5. Le conseil en évolution Professionnel CEP

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet s'il y a lieu d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'entreprise). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités. La demande sera formulée par le salarié auprès de Pôle Emploi.

5.6. Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP, ou un certificat de qualification professionnelle, permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier. Un CQP est créé et délivré par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branche professionnelle.

L'entreprise pourrait faciliter l'organisation de CQP en fonction du nombre de demandes et des possibilités offertes par la branche sur des métiers en croissance en fonction des besoins de l'entreprise.

5.7. Le Bilan de compétences

Les salariés peuvent bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, notamment pour définir son projet professionnel dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise. Le financement passe par le compte personnel de formation (CPF).

Le salarié doit choisir le prestataire de bilans de compétences. Le salarié peut se renseigner auprès des centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC). Il existe au moins un centre par département.

La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum. Ces heures se répartissent généralement sur plusieurs semaines.

Les conclusions du bilan de compétences ne sont communiquées qu'au salarié qui est libre ensuite de les partager avec son employeur.

La démarche doit être initiée par le salarié soit avec l'appui de l'entreprise, soit individuellement sans information à l'entreprise.

Le bilan de compétences a lieu en dehors du temps de travail.

Néanmoins, pour les salariés positionnés en métier sensible, il pourra être réalisé pendant le temps de travail. La rémunération du salarié est maintenue si le bilan a lieu sur le temps de travail. Si le bilan est à la demande de l'employeur, il faut le consentement du salarié. Pendant la réalisation du bilan durant le temps de travail, le salarié est considéré sur son poste d'origine et non le poste pour lequel il suit la formation.

5.8. Le dispositif Pro A

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Pour l'employeur, ce dispositif répond à deux besoins :

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF). Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

L'accord de l'employeur est requis. Les dispositifs de formation sur les métiers recherchés seront favorisés.

5.9. Les perspectives de développement de l'alternance

L'entreprise confirme sa volonté de poursuivre et développer l'accueil et la formation d'alternants notamment sur des métiers recherchés afin d'anticiper les difficultés structurelles en matière de recrutement.

L'objectif sera ainsi de former et de développer en interne des personnes qui pourront se voir proposer un poste dans l'entreprise à l'issue de la période d'alternance.

Article 6. Mobilité géographique

En cas de mobilité géographique avec changement de résidence, les salariés bénéficient de l'ensemble des dispositifs de l'accord d'entreprise « relatif aux conditions de mobilité en France », prévoyant:

- Aide à la recherche de logement
- Aide au déménagement
- Indemnité de mobilité

La mobilité est considérée comme nécessitant un changement de résidence dans les 2 cas suivants :

- poste entraînant un accroissement de trajet simple de plus de 50 km,
- ou entraînant un accroissement de trajet de plus de 50% de temps de trajet à partir de leur lieu de résidence habituel pour les salariés travaillant en région parisienne,

Pour les mutations de moins de 50 km mais supérieures à 30km, les dispositions suivantes sont applicables :

- Aide au déménagement
- Indemnité de mobilité

Chapitre 4 – Renforcer l'accompagnement de la mobilité et développer l'employabilité

La volonté de CCEP des parties dans le cadre de cet accord est de favoriser la mobilité interne. Toutefois, pour les salariés volontaires à une mobilité externe et ayant un projet viable, ces derniers pourront également bénéficier de mesures visant à les accompagner sur leur projet.

Le présent chapitre s'applique en priorité aux salariés qui occupent un poste sur un des métiers sensibles.

Article 1. Le processus de la mobilité externe

Le salarié éligible rencontre son HRBP pour lui faire part de son projet externe.

Le HRBP validera la demande (emploi salarié, création d'entreprise), la motivation et les aptitudes. Un entretien avec un cabinet extérieur pourrait être réalisé si besoin pour finaliser la validité du projet. Un bilan de compétences pourra être fait le cas échéant.

Le salarié devra confirmer par écrit en courrier recommandé avec A/R ou remis en mains propres contre décharge, son souhait de mettre en œuvre un projet de mobilité à l'extérieur de CCEP.

Afin de permettre d'avoir la visibilité sur toutes les opportunités ; il est précisé que l'entreprise pourra également informer ses partenaires externes des dispositifs suivants et informer les salariés des éventuelles opportunités qui pourraient être offertes par les partenaires.

Article 2. La mobilité volontaire sécurisée

La mobilité volontaire sécurisée permet à un salarié qui a un projet de mobilité externe, en accord avec l'entreprise, de sécuriser sa mobilité.

Le contrat de travail du salarié avec CCEP n'est pas rompu mais suspendu pendant toute la durée de la période d'essai dans l'entreprise qui l'a intégrée (renouvellement inclus). Il dispose alors d'une possibilité de retour sur son poste de travail ou sur un poste équivalent, en priorité sur son site.

Cette mesure est applicable à tous les salariés sous réserve d'une ancienneté minimum chez CCEP de 24 mois.

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son poste, le contrat de travail est rompu.

Cette rupture constitue une démission. Elle n'est soumise à **aucun préavis**.

Cette mesure s'applique en priorité aux salariés appartenant à la catégorie des métiers sensibles.

Ainsi, pour les salariés appartenant à la catégorie des métiers sensibles, une prime brute de 20 000 € sera versée lors du départ effectif de l'entreprise.

Article 3. Le congé de mobilité

3.1. Définition

Le congé de mobilité a vocation de permettre aux salariés occupant un métier sensible (et aux salariés qui, par leur départ, permettront le repositionnement réussi d'un salarié occupant un emploi sensible sur le poste ainsi libéré), de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité, et de faciliter les transitions.

Pour permettre la construction d'un projet professionnel externe et le sécuriser, les salariés volontaires peuvent bénéficier d'un congé de mobilité.

Ce dispositif est soumis à l'accord de l'employeur.

3.1.1. Conditions pour bénéficier du congé de mobilité

Le salarié pourra faire acte de candidature, s'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- Occuper un emploi d'un métier sensible (et, aux salariés, qui par leur départ, permettront directement l'affectation réussie d'un salarié occupant un emploi en dans un métier sensible),
- Etre titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis au moins 2 ans à la date d'ouverture de la période de volontariat,
- Justifier d'un projet de repositionnement externe validé par la Direction des Ressources Humaines, qui peut consister en une formation certifiante ou diplômante, ou la création ou reprise d'une entreprise,
- Ne pas être sous le coup d'une mesure de licenciement ou avoir notifié par écrit sa démission,
- Ne pas être en mesure de faire valoir les droits à la retraite à taux plein dans une période de 6 mois.

3.1.2. Candidature pour bénéficier du congé de mobilité

Le salarié, répondant aux conditions ci - dessus, présentera sa candidature par écrit auprès de la Direction Des Ressources Humaines en courrier recommandé avec A/R ou remis en mains propres contre décharge, son souhait de bénéficier du congé de mobilité.

Conformément aux termes du présent accord, c'est la Direction des Ressources Humaines qui validera les projets. Les salariés dont le projet aura été retenu pourront dès lors adhérer au dispositif.

3.1.3. Date d'entrée dans le dispositif.

Conformément aux dispositions légales, la proposition du congé de mobilité figurera dans une convention de rupture d'un commun accord. A réception de cette convention, le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires pour accepter ou refuser le congé de mobilité.

L'absence de réponse dans les délais impartis sera considérée comme un refus. L'absence de réponse du salarié (valant refus) ou le refus exprimé par le salarié ne saurait entraîner de sanction ou de rupture de son contrat à l'initiative de l'entreprise.

3.2. Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité sera de 6 mois. Cette durée pourra être portée à 9 mois pour les salariés dits « fragilisés ».

3.3. Rémunération durant le congé de mobilité

Le salarié en congé de mobilité percevra la rémunération suivante :

- pendant le préavis : 100% du salaire brut mensuel
- pendant la période excédant le préavis : allocation mensuelle brute correspondant à 70% de sa rémunération brute mensuelle moyenne des 12 derniers mois, à l'exclusion de tout autre facteur de rémunération. Cette rémunération ne pourra être inférieure à 85% du smic brut.

3.4. Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Les salariés de CCEP bénéficiaires du congé de mobilité se verront verser, à l'issue dudit congé, les indemnités suivantes :

- Indemnités légales ou conventionnelles, le montant retenu entre les deux étant le plus favorable
- OU une Prime de 20 000 € brut si cette prime est supérieure aux indemnités légales ou conventionnelles.

3.4.1. Rémunération de référence

La rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de rupture est la rémunération moyenne brute des 12 ou des 3 derniers mois précédant le mois de la notification de la rupture du contrat de travail selon ce qui est le plus favorable pour le salarié.

3.4.2. Couverture sociale et complémentaire frais de santé et prévoyance dans le cadre du congé de mobilité

Dans le cadre du congé de mobilité, les salariés conservent le bénéfice du régime de Prévoyance et de Frais de santé, y compris pour la période de reclassement excédant le préavis, suivant les mêmes taux de cotisation et clé de répartition prévus par le régime.

En cas de changement de situation familiale ayant un impact sur le régime Frais de Santé, le bénéficiaire du congé de mobilité a l'obligation d'en informer CCEP dans les plus brefs délais. La couverture sera modifiée en fonction de la demande.

A l'issue du congé de mobilité, le salarié conservera tous ses droits relatifs à la portabilité de la protection sociale complémentaire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3.4.3. Couverture retraite complémentaire (AGIRC ARRCO) dans le cadre du congé de mobilité

Pendant la période du congé de mobilité correspondant au préavis, les cotisations retraite complémentaire (AGIRC ARRCO) seront prélevées selon les répartitions patronale et salariale habituelles.

Pendant la période du congé de mobilité qui excède la durée du préavis les cotisations AGIRC ARRCO seront prélevées selon les répartitions patronale et salariale habituelles. Toutefois, pour garantir aux salariés d'acquérir des droits à la retraite complémentaire (AGIRC ARRCO), comme s'ils avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales, le paiement des cotisations AGIRC – ARRCO sera établi sur un salaire fictif rétabli à 100%, conformément aux dispositions réglementaires des régimes ARRCO (Délibération 22B) et AGIRC (Délibération D25).

3.5. Fin du congé de mobilité

Si le projet du salarié consiste en une formation qualifiante ou diplômante, le congé de mobilité cessera à la fin de la formation dans la limite de 6 mois ou 9 mois selon le profil du salarié.

En cas de projet de création ou de reprise d'entreprise, le congé de mobilité cessera lors de la finalisation des démarches de création ou reprise d'entreprise.

Le congé pourra également être rompu en cas de non-respect des engagements du salarié ou d'abandon du dispositif.

A l'échéance du congé de mobilité, le contrat de travail sera définitivement rompu.

3.6. Engagements réciproques

Le congé de mobilité est assorti d'engagements réciproques de la part de CCEP et de la part des salariés concernés.

Les engagements de CCEP sont les suivants :

- Accompagnement à la construction et à la finalisation du projet professionnel du salarié
- Prise en charge de la rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessus.

Les engagements du salarié sont les suivants :

- Mettre en œuvre le projet qu'il aura choisi et qui aura été validé dans le cadre du processus décrit par le présent accord
- Participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite, validées par la Direction des Ressources Humaines et le salarié
- Informer l'entreprise de son embauche définitive ou de sa création/reprise d'entreprise
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant la durée du congé de mobilité

VV
VBN
CC

UZ
u

Chapitre 5 – L'accompagnement des salariés dans l'aménagement de leur fin de carrière

Conformément à ses engagements sur la diversité, CCEP souhaite accompagner les salariés en fin de carrière. Ils sont bénéficiaires des mesures du présent accord et notamment des dispositions suivantes.

Article 1 – Les mesures éligibles à tous les salariés

L'entreprise offre aux salariés des dispositifs d'accompagnement vers la retraite.

1.1. Le bilan retraite

CCEP France s'engage à proposer à tous les salariés de 55 ans et plus de réaliser un bilan retraite individuel par l'intermédiaire d'un cabinet spécialisé.

Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent :

- de connaître l'estimation de leur rente,
- d'obtenir des informations pratiques sur la retraite,
- de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour les aider dans leur démarche.

1.2 Le dispositif de retraite progressive

Un dispositif de retraite progressive permet de recevoir une fraction de la pension de retraite complémentaire tout en exerçant une activité à temps partiel à partir de 60 ans.

Le salarié doit avoir au moins 60 ans et justifier d'une durée d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus.

Il doit exercer son activité professionnelle à temps partiel, ce temps représentant une durée de travail globale comprise entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet. Il est rémunéré par CCEP France en fonction du temps de travail.

La retraite progressive complète la rémunération versée par CCEP France et est calculée selon la même formule que la retraite définitive.

CCEP France s'engage à prendre en charge les cotisations Agirc et Arrco sur la base d'un salaire à taux plein durant la durée de la retraite progressive.

1.3 Le Compte Epargne Temps

Pour accompagner le salarié vers la retraite, il est rappelé qu'un dispositif de compte Epargne Temps a été institué au sein de l'entreprise. L'accord collectif d'entreprise concerné donne la possibilité pour les salariés de plus de 50 ans :

- d'épargner sur le Compte Epargne Temps jusqu'à 22 jours par an (contre 11 jours pour les salariés de moins de 50 ans).
- d'alimenter le Compte Epargne Temps au moyen de l'intégralité du 13ème mois, le plafond de 22 jours ne s'appliquant pas

Si les salariés doivent utiliser les jours épargnés sur leur Compte Epargne Temps à compter du jour où il a acquis le niveau d'épargne de 44 jours, ceci n'est pas le cas pour les salariés de plus de 50 ans, le plafond de 44 jours ne s'appliquant pas dans le cas où le salarié souhaite cesser son activité de manière anticipée, progressive ou totale.

Article 2. La réduction du temps de travail pour les métiers spécifiques

Afin d'accompagner et de faciliter la transition vers la retraite pour les salariés en fin de carrière, le présent accord prévoit pour des salariés identifiés par la direction et considérés comme prioritaires, de réduire leur activité en bénéficiant d'une compensation partielle salariale du temps de travail non effectué.

Les salariés à temps complet remplissant les conditions d'éligibilité auront la possibilité de réduire leur temps de travail de 50%.

Dès lors qu'un salarié aura décidé de bénéficier de ce dispositif, l'entreprise se donne la possibilité de recruter un contrat d'apprentissage durant la période de ce temps partiel pour compenser le temps de travail non effectué par le salarié à mi-temps.

2.1 Les bénéficiaires du dispositif

Les bénéficiaires du dispositif prioritaires sont ceux qui ont un métier plus exposé à une pénibilité : équipes successives alternantes ou exposés à un port de charge. La liste des postes identifiés et ouvrant droit à cette mesure sont :

- Postes nécessitant d'être postés en 3X8 et 2X8
- Postes de merchandiser
- Postes de délégués commerciaux
- Postes d'attachés commerciaux
- Postes de techniciens terrain

Cette liste sera revue annuellement simultanément à la liste des métiers sensibles.

Afin de pouvoir bénéficier de cette mesure, les salariés devront répondre aux conditions suivantes :

- Avoir la possibilité de liquider l'ensemble de ses droits à la retraite dans les 2 ans à compter de l'adhésion au présent dispositif,
- Avoir réalisé son bilan individuel de retraite attestant de la date de départ en retraite de la Sécurité Sociale à taux plein,
- S'engager à liquider ses droits à la retraite à l'issue de cette période de 2 ans,
- Occuper un poste expressément désigné par le présent accord ci-dessus.

L'adhésion à ce dispositif est définitive. Le salarié concerné ne pourra revenir sur sa décision.

2.2. Les modalités et la rémunération

Les salariés ayant opté pour cette réduction du temps de travail seront rémunérés à hauteur de 70% de leur salaire brut de base (ancienneté incluse et les éléments variables de poste 3X8 inclus à hauteur de 70% sur la base moyenne des trois dernières années).

Durant cette période de travail à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans, CCEP s'engage à compenser les cotisations retraite liées à la perte de rémunération.

Le salarié ayant adhéré à ce dispositif aura la possibilité de demander le fractionnement de son indemnité de départ en retraite durant toute la durée de travail à temps partiel afin de compenser en partie la perte de salaire générée par ce travail à temps partiel.

Il sera également ouvert la possibilité au salarié de demander le versement de la totalité de son compte épargne temps au jour de son adhésion au dispositif.

Article 3. Mesures destinées aux salariés occupant des métiers sensibles

3.1. Le congé de fin de carrière

3.1.1. Bénéficiaires et modalités du dispositif de congé de fin de carrière

Un dispositif exceptionnel et temporaire de congé de fin de carrière est proposé afin de permettre aux salariés éligibles, qui le souhaitent et qui sont proches de l'âge de la retraite à taux plein, d'anticiper leur départ en adhérant à un congé de fin de carrière dans les conditions précisées ci-après.

Le présent dispositif basé sur le volontariat est entièrement financé par l'Entreprise. Il est accessible exclusivement durant la période de validité de l'accord et est limité dans le temps. Il est ouvert uniquement aux salariés répondant aux conditions définies dans l'article suivant.

VO
HBN
CC

L'adhésion au présent dispositif implique la suspension du contrat de travail du bénéficiaire et la dispense d'exercer son activité tout en bénéficiant de l'allocation de remplacement visée ci-dessous.

Ce dispositif n'est ni renouvelable, ni fractionnable.

Ce dispositif prévoit une durée de congé de 24 mois maximum à compter de l'adhésion au dispositif.

3.1.1.1. Salariés bénéficiaires

Les salariés pouvant bénéficier de ce dispositif doivent remplir les conditions suivantes :

- Occuper un métier sensible ou dont le départ permettra le repositionnement réussi d'un salarié occupant un métier sensible.
- Etre en mesure de liquider l'ensemble de ses droits à la retraite dès la réalisation des conditions pour le bénéfice d'une retraite de la sécurité sociale à taux plein, en application des dispositions légales applicables au jour de signature du présent accord (au sens de l'article L.351-1 du code de la sécurité sociale et notamment dans le cadre de l'article L.351-1-1 du même code), au plus tard dans les 24 mois qui suivent l'entrée dans le dispositif, celle-ci interviendra au plus tard le dernier jour de validité du présent accord.
- S'engager à liquider leur pension de retraite de sécurité sociale à la date à laquelle ils seront en mesure d'en bénéficier à taux plein.

3.1.1.2. Procédure d'adhésion au dispositif de congé de fin de carrière

Chaque salarié de plus de 55 ans a accès à un bilan de retraite Individuel qui aura pour objectif de :

- définir sa date de départ à la retraite au taux plein (et envisager si le rachat de trimestres est possible) ;
- estimer le montant des pensions de retraites de base, obligatoires et sur-complémentaire ;

Si le salarié éligible au congé de fin de carrière souhaite bénéficier de ce dispositif, il rencontrera le HRBP afin de confirmer son éligibilité par la remise d'une copie de son Bilan Individuel de Retraite attestant de la date de départ en retraite de la Sécurité Sociale à taux plein et sa compréhension de l'ensemble des mesures du dispositif ainsi que des engagements et obligations lui incombant en tant que bénéficiaire du congé de fin de carrière. Il recevra lors de cet entretien l'évaluation du montant de l'allocation de congé de fin de carrière et l'estimation du montant de l'indemnité de départ en retraite.

A compter de cet entretien et de la confirmation faite au salarié de son éligibilité aux conditions de l'accord, celui-ci peut confirmer sa candidature par l'envoi en LRAR ou remise en main propre contre décharge de son bulletin d'adhésion complété et signé, sa signature étant précédée de son « bon pour accord ».

Il sera procédé à un examen approfondi des candidatures par le HRBP permettant de vérifier l'éligibilité des dossiers recueillis pendant la période. Les salariés dont le dossier n'est pas conforme seront informés du rejet de leur candidature.

Afin de formaliser l'entrée dans le dispositif, il sera proposé la signature d'une convention d'adhésion au présent dispositif de congé de fin de carrière. L'adhésion sera réputée complète à la signature de ce document et constituera un choix définitif et irrévocable de la part du salarié.

Si l'adhésion ne se trouve pas entérinée, la direction en informera le salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

3.1.1.3. Date d'effet et prise en charge par le dispositif de congé de fin de carrière

Les salariés qui se seront portés volontaires pour une admission au dispositif de congé de fin de carrière et dont l'adhésion aura été validée par le HRBP bénéficieront de l'allocation de congé de fin de carrière.

La date d'entrée dans le dispositif de congé de fin de carrière sera définie avec le HRBP après acceptation du dossier de volontariat.

3.1.1.4. Engagements des salariés volontaires au dispositif de congé de fin de carrière

Les salariés volontaires qui adhèrent au dispositif de congé de fin de carrière s'engagent sur l'honneur et par écrit, lors de leur adhésion au dispositif à :

- Cesser volontairement, définitivement et complètement toute activité professionnelle rémunérée
- Liquider l'ensemble de leurs droits à la retraite dès réalisation des conditions pour le bénéfice d'une retraite de la sécurité sociale à taux plein, en application des dispositions légales applicables au jour de signature du présent accord et au plus tard au terme de 24 mois de portage à partir de leur date d'entrée respective dans le dispositif ;
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi.
- Ne pas bénéficier d'une rente d'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie

Le bénéficiaire devra informer l'entreprise de tout changement concernant sa situation susceptible de faire cesser ou diminuer le montant de son allocation brute de congé de fin de carrière ou de modifier ses conditions de maintien de la protection sociale.

Le bénéficiaire est informé qu'il pourra être amené, à tout moment, à produire, sur demande de l'entreprise, tous les justificatifs relatifs à cette nouvelle situation.

En conséquence des principes qui précèdent, les dispositions de l'accord cesseraient d'être applicables au bénéficiaire du dispositif du congé de fin de carrière qui :

- reprendrait une activité professionnelle rémunérée, sous quelle que forme ou nature que ce soit et/ou ;
- ferait liquider une retraite par anticipation et/ou ;
- s'inscrirait comme demandeur d'emploi et/ou ;
- décéderait (en vertu du principe de non réversibilité de l'allocation).

Les bénéficiaires sont informés qu'à l'issue de la période de congé de fin de carrière, ils auront le statut de retraités au sens des définitions retenues par le régime général de la sécurité

sociale telles qu'elles résultent des dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord. Ils s'engagent d'ailleurs à faire liquider leur retraite dès lors qu'ils pourront bénéficier de celle-ci à taux plein.

3.1.1.5. Détermination de l'allocation brute de congé de fin de carrière

L'entreprise garantit aux bénéficiaires du dispositif de congé de fin de carrière, le versement d'une allocation brute de congé de fin de carrière. Cette allocation est personnelle. Elle est versée mensuellement par l'entreprise à terme échu, par douzième. Elle prend effet au 1er jour du mois civil d'entrée dans le dispositif et sera versée jusqu'à l'âge auquel le bénéficiaire peut prétendre à la liquidation de la retraite de base à taux plein et pendant 24 mois au plus.

Allocation de congé de fin de carrière:

CCEP garantit aux bénéficiaires du dispositif le versement d'une allocation brute de congé de fin de carrière correspondant à un pourcentage du salaire mensuel brut moyen versé sur les 12 derniers mois précédents la date d'entrée dans le dispositif, y compris 13e mois et ancienneté et primes de postes (primes d'équipe, majoration heures de nuit, complément salaire week end incluses), à l'exclusion de tout autre facteur de rémunération.

L'allocation des salariés à temps partiel (à l'exclusion des salariés en week end) sera calculée sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué (hors éléments variables type heures complémentaires & supplémentaires, ou avantages en nature non liés au temps de travail tels que les chèques vacances).

- Fixation du taux de remplacement

Le montant brut de l'allocation de congé de fin de carrière est fixé de telle sorte le bénéficiaire du dispositif perçoive une allocation brute correspondant à 65% du salaire défini ci-dessus.

- Plancher applicable

Quel que soit le salaire défini ci-dessus, le montant brut de l'allocation de congé de fin de carrière ne pourra pas être inférieur à 2500 euros brut mensuel. Ce montant correspond à une allocation « plancher », duquel seront déduites les contributions à la charge du bénéficiaire.

- Modalités de versement

L'allocation brute de congé de fin de carrière est temporaire, viagère, personnelle et non réversible. Elle est versée mensuellement, à terme échu, en douze mensualités égales, le dernier jour ouvré de chaque mois. Le versement de cette allocation exclut le versement de toute autre forme de rémunération (13^{ème} mois, indemnités, primes et éléments variables), à l'exception des avantages sociaux précisés dans les articles suivants.

Salariés en situation d'invalidité 1^{ère} catégorie de la sécurité sociale (le cas échéant)

La pension d'invalidité de Prévoyance est versée sous déduction de la rente d'invalidité de Sécurité Sociale, et est limitée de façon que l'ensemble des revenus, y compris l'allocation de pré-retraite, ne puisse excéder 100% du net imposable correspondant à la base des prestations, conformément aux dispositions du régime de Prévoyance et la Société et dans les conditions décrites par la notice d'information émise par l'Assureur.

➤ **Traitement social et fiscal de l'allocation de congé de fin de carrière**

L'allocation brute de congé de fin de carrière est considérée comme un salaire d'un point de vue social et fiscal. Les cotisations patronales et salariales seront donc prélevées suivant les mêmes conditions et taux applicables aux salariés actifs.

Le salarié bénéficiaire recevra un bulletin de paie chaque mois sur lequel figureront les cotisations et le prélèvement à la source le cas échéant.

Les bénéficiaires conservent donc le statut de salariés et resteront contractuellement liés à l'entreprise et inscrits à l'effectif pour la durée de ce congé.

3.1.1.6. Protection sociale des salariés en congé de fin de carrière et conditions de maintien des avantages sociaux :

En raison de leur statut de salarié, les bénéficiaires du dispositif conserveront de plein droit le bénéfice de la protection sociale de l'entreprise conformément à leur statut.

- **Maintien des droits aux régimes complémentaires de retraite :**

Afin de permettre aux bénéficiaires d'acquérir des droits à retraite complémentaire (AGIRC ARRCO) dans les mêmes conditions que s'ils avaient poursuivi normalement leur activité et conformément aux dispositions réglementaires des régimes ARRCO (Délibération 22B) et AGIRC (Délibération D25), le paiement des cotisations sera établi sur la base d'un salaire fictif reconstitué équivalent au salaire des douze derniers mois avant l'entrée dans le dispositif, y compris le 13^{ème} mois ainsi que, le cas échéant des primes d'ancienneté et primes variables et à l'exclusion de l'Intéressement et de la Participation et des Avantages en Natures et participation employeurs aux chèques vacances.

Les taux de cotisations, leur répartition et leur éventuelle augmentation seront identiques à l'activité salariée.

➤ **Les régimes de retraite sur-complémentaires :**

Les salariés éligibles au régime de retraite sur-complémentaires régi par l'article 83 du Code Général des Impôts continueront à bénéficier de ce régime pendant la période de la garantie et sous réserve que les conditions de révision légales et conventionnelles de l'accord instaurant ce régime aient été respectées.

UD
UBW
CC

Seront déduites de l'allocation brute de congé de fin de carrière les cotisations de cet article 83 et calculées comme suit :

- taux de cotisation correspondant à la catégorie de personnel à laquelle les bénéficiaires appartenaient avant leur passage en congé de fin de carrière.
- quote-part salariale et patronale en vigueur pour les actifs appliquée sur une assiette correspondant à l'allocation brute de congé de fin de carrière.

Ces taux suivront l'évolution et répartition des cotisations des actifs.

➤ **Le régime complémentaire santé (la « mutuelle ») et le régime de prévoyance :**

Pendant la durée de leur adhésion à ce dispositif, les salariés en congé de fin de carrière continueront à bénéficier de la couverture frais de santé de l'entreprise et prévoyance, dont bénéficient les salariés en activité.

Les cotisations issues de ces couvertures seront prises en charge selon la même clé de répartition que celle des régimes des salariés en activité et suivront la même évolution.

La part revenant au salarié en congé de fin de carrière sera donc déduite de l'allocation brute mensuelle.

A partir de la liquidation de leur retraite Sécurité Sociale, les bénéficiaires auront la possibilité d'adhérer à la mutuelle des retraités de l'entreprise aux mêmes termes que les salariés prenant leur retraite directement.

De ce fait, les garanties suivront l'évolution de ces régimes mis en place pour les salariés en activité.

➤ **PEE/ PERCO :**

Pendant la durée de leur adhésion à ce dispositif, les salariés en congé de fin de carrière continueront à bénéficier du PEE et du PERCO et de l'abondement prévus aux versements sur le PERCO dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les frais de gestion et de tenue de compte resteront ainsi à la charge de l'employeur.

➤ **Versement de l'Intéressement et de la participation :**

Les salariés bénéficieront des dispositifs des accords d'intéressement et participation en vigueur à la date de signature du présent accord. A savoir, les salariés en congé de fin de carrière bénéficieront du versement de la part variable de ces dispositifs distribuée proportionnellement à la rémunération soumise à cotisations sociales. En revanche ils ne bénéficieront pas de la part fixe de ces dispositifs qui est distribuée au prorata du temps de travail effectif.

➤ **Congés payés, congés d'ancienneté, JRTT, CET :**

A défaut de travail effectif, la période de congé de fin de carrière n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés, congés d'ancienneté, ni de jours RTT.

Pendant la durée de leur adhésion à ce dispositif, les salariés en congé de fin de carrière pourront conserver les jours présents dans leurs compteurs de Compte Epargne Temps CET. Ils pourront participer aux campagnes annuelles de transfert sur le PERCO et de monétisation.

➤ **Ancienneté :**

Le salarié en congé de fin de carrière bénéficiera du versement du cadeau d'ancienneté selon les conditions en vigueur au sein de l'entreprise à la date de signature du présent accord et suivants les mêmes modalités que les salariés actifs.

➤ **Chèques vacances :**

Le salarié en congé de fin de carrière bénéficiera de la participation de l'employeur aux chèques vacances selon les conditions en vigueur au sein de l'entreprise à la date de signature du présent accord et suivants les mêmes modalités que les salariés actifs.

➤ **Dotation produit :**

Pendant la durée de leur adhésion à ce dispositif, les salariés en congé de fin de carrière continueront à bénéficier de la dotation de produit dans les mêmes conditions que tous les autres salariés.

Afin de faciliter la participation des salariés en congé de fin de carrière aux campagnes des avantages précités, les salariés devront ajouter leur adresse e-mail personnelle dans l'outil de gestion des campagnes. A la date de signature du contrat, l'outil mis à disposition pour les salariés est 'Avantages à la Carte', accessible depuis leur domicile sur www.avantagesalacarte.fr

➤ **Clause de stabilisation en cas de changement de législation :**

Le dispositif de congé de fin de carrière est applicable aux bénéficiaires jusqu'à l'âge auquel ils demanderont la liquidation de leur retraite du régime général de la sécurité sociale en application des dispositions légales applicables à la date du présent accord de GPEC.

Cependant, la Société prendrait en charge toute modification réglementaire ayant pour conséquence un report de l'âge légal de départ à la retraite dans les conditions suivantes :

- si l'âge légal de départ à la retraite est porté jusqu'à 63 ans ou,
- si l'âge auquel le taux plein est acquis automatiquement, quelle que soit la durée d'assurance (aujourd'hui 67 ans) ne dépasse pas 68 ans ou,
- si la durée d'assurance à laquelle est subordonnée l'acquisition du taux plein de la retraite du régime général de la Sécurité sociale est augmentée dans une limite inférieure ou égale à 8 trimestres d'assurance ou,
- si les modifications précitées portent la durée maximale du versement de l'allocation à 24 mois au plus.

3.2. Départ en retraite au terme du congé de fin de carrière

Le contrat de travail du bénéficiaire et le congé de fin de carrière prendront fin au dernier jour du mois civil précédant la date d'entrée en retraite du bénéficiaire, laquelle devra intervenir dès que le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite de Sécurité Sociale à taux plein et au plus tard 24 mois après l'entrée dans le dispositif.

Le salarié s'engagera à prendre sa retraite à cette date et veillera à déposer son dossier de demande de retraite auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) et auprès des caisses de retraites complémentaires AGIRC ARRCO.

Le solde de tout compte intégrera l'indemnité de départ en retraite suivant le barème prévu par l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990. Cette indemnité sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant le congé de fin de carrière. Cette indemnité sera soumise aux prélèvements fiscaux et sociaux en vigueur à cette date.

En outre, le solde de tout compte intégrera :

- les jours de RTT et les congés payés acquis jusqu'à l'entrée dans le dispositif,
- les jours épargnés dans le CET.

VU
MBN
CC

ML
cu

3.2.1. Les mesures d'accompagnement au départ en retraite

3.2.1.1. Le rachat de trimestres

Les salariés qui ne seraient pas en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein dans le délai du présent accord ou dans le délai de portage maximum du congé de fin de carrière pourraient envisager le rachat des trimestres manquants selon la réglementation en vigueur pour satisfaire à cette condition avant la fin de la date de clôture de la période d'adhésion.

A ce jour, la législation permet le rachat des trimestres au titre des années incomplètes ou des études supérieures, sur la base de 2 options et dans la limite de 12 trimestres.

Le bilan de fin de carrière précisera si le rachat s'avèrerait utile pour répondre favorablement à la condition reprise au premier alinéa de ce paragraphe.

Une avance sur le solde de tout compte pourra être accordée après l'adhésion formelle au dispositif pour aider le bénéficiaire qui le souhaiterait de racheter des trimestres manquants.

Sur demande du salarié, la Direction prendra en charge le rachat d'un trimestre pour permettre aux salariés de bénéficier du dispositif.

3.2.1.2. La majoration des indemnités de départ en retraite

Suivant le barème prévu par l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990, le départ à la retraite donne droit au versement de l'indemnité de fin carrière dite « IDR », à savoir :

- de 2 à 10 ans d'ancienneté : 1 mois,
- de 10 à 15 ans d'ancienneté : 3 mois,
- de 15 à 20 ans d'ancienneté : 4 mois,
- de 20 à 25 ans : 5 mois,
- de 25 à 30 ans : 6 mois,
- Plus de 30 ans : 8 mois.

Une mesure exceptionnelle et temporaire de majoration de cette indemnité est proposée afin d'inciter les salariés éligibles à prendre volontairement leur départ en retraite et de liquider leurs droits à pension de retraite dans les conditions précisées ci-après.

Le montant de cette indemnité sera majoré de 25%.

Cette indemnité de départ en retraite majorée sera calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de sortie des effectifs et sera versée avec le solde de tout compte.

Seuls les salariés cumulant les conditions suivantes pourront prétendre à la mesure :

- Être salarié en CDI
- Occuper un métier sensible

- Réunir les conditions de départ en retraite à taux plein de la Sécurité Sociale (au sens de l'article L.351-1 du code de la sécurité sociale et notamment dans le cadre de l'article L.351-1-1 du même code), que ce soit en carrière longue ou à l'âge légal de la retraite, et ce durant la durée de validité du présent accord
- Demander la liquidation de sa retraite auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et auprès des caisses de retraite complémentaires Agirc et Arrco au plus tard au dernier jour de validité du présent accord.

Chapitre 6 - Information et consultation des instances représentatives du personnel

Article 1 – Information - Consultation du Comité Social et Economique central sur les orientations stratégiques et la GPEC

Il est rappelé que le CSE central sera informé annuellement sur la mise à jour éventuelle des orientations stratégiques définies lors de la dernière consultation.

A cette occasion, un échange aura lieu sur la présentation et l'explication du contexte. L'identification des métiers sensibles, en croissance et recherchés sera également mise à jour et l'instance sera informée sur la mise en œuvre du dispositif de congé de mobilité de la période antérieure.

Article 2 - Information et suivi au niveau des CSE d'établissements

Une information sera effectuée annuellement aux CSE d'établissements portant sur la mise à jour éventuelle des orientations stratégiques définies lors de la dernière consultation.

Chapitre 7 - Dispositions générales

Article 1 - Suivi de l'accord

CCEP s'engage à mettre en place une commission de suivi.

Cette instance paritaire est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et de représentants de la Direction qui en assure la présidence.

Cette commission se réunit deux fois par an. Des commissions complémentaires pourraient être envisagées en fonction du nombre de projets et congés de mobilités demandés.

Cette commission de suivi est chargée :

- de suivre la mise en œuvre de l'accord
- de recevoir le bilan des actions déployées (succès, freins et explications du bilan)
- du suivi d'indicateurs montrant la pertinence et les impacts des actions menées

La commission sera informée de façon régulière sur le nombre de personnes entrant en congé de mobilité.

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- Nombre de salariés dans les métiers recherchés, métiers sensibles, métiers en croissance, métiers spécifiques
- Nombre de formations de reconversion validées/demandées
- Nombre de CQP demandés/Validés
- Nombre de VAE demandées / validées
- Nombre de Bilans de compétence demandés/validés
- Point sur le plan de formation des salariés en métiers sensibles : Formation d'adaptation /reconversion diplômante (et taux de conversion réussie)
- Nombre de périodes d'adaptation sollicitées/ réalisées
- Nombre de candidatures à une mobilité externe
- Nombre de congés de mobilité
- Nombre de congés de fin de carrière

Article 2 - Communication de l'accord

Une communication par courriel à l'ensemble des salariés sera effectuée afin de les informer de la signature de cet accord.

Les parties conviennent de l'importance de la communication des mesures présentes dans cet accord et plus généralement des mesures relatives à la mobilité en interne.

L'action managériale doit être engagée dans le dispositif et une communication spécifique sera réalisée à leur intention afin qu'ils puissent promouvoir auprès de leur équipes les outils vie au travail.

Article 3 - Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et entrera en vigueur le 01/08/2019.

Il pourra être révisé selon les modalités dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

La partie souhaitant réviser l'accord devra notifier sa volonté par écrit à l'ensemble des signataires ou adhérents du présent accord. Une réunion devra alors être organisée entre les signataires ou adhérents dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification.

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Article 4 – Notification, dépôt et publicité légale de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un déposé sur la plateforme du ministère du travail et l'autre au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord, les parties pourront acter à la majorité qu'une partie de l'accord ne devra pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt.

A défaut, l'accord sera publié dans une version intégrale, étant précisé qu'il sera demandé la suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ces formalités de dépôt sont assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie signataire.

Enfin, en application de l'article L.2262-5 du Code du travail, il est transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord est faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

Fait à Issy les Moulineaux, en 8 exemplaires, le 22/07/2019

Pour la société

[Redacted signature]

Directrice des Ressources Humaines, CCEP France

[Redacted signature]

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT : [Redacted signature] [Redacted signature]	Pour la CFE-CGC : [Redacted signature] [Redacted signature]
Pour la CGT : [Redacted signature] [Redacted signature]	Pour la FGTA – FO : [Redacted signature] [Redacted signature]

ANNEXES

Annexe 1 – Liste des métiers suite aux orientations stratégiques d'octobre 2018

Métiers recherché : technicien de maintenance

Métiers en croissance : AC/DC – merchandisers/promoteurs des ventes

Métiers sensibles :

CTN : métiers relatifs à l'activité logistique (sous la responsabilité du Directeur des Centres Opérationnels). La liste des métiers du CTN est :

Professionnel de Maintenance Niv 1
Manager Logistique
Assistante de Direction
Assistant Administratif
Coordinateur Logistique
Coordinateur logistique
Coordinateur, Planning et Approvisionnement
Chef d'Equipe Logistique
Chef d'Equipe Administration
Magasinier
Cariste Reconditionnement

CRD - La liste des métiers du CRD concernés est :

Agent Administratif
Assistant Administratif
Chef d'Equipe Reconditionnement
Coordinateur de Flux
Coordinateur QESH
Directeur Associé, Centres Opérationnels
Employé Administratif
Gestionnaire Approvisionnements
Mgr, Warehouse
Reconditionneur Niveau A, B et C

Annexe 2 – Accord mobilité

VU
MB
CC

JA
a



MOBILISONS-NOUS.

Faites le choix d'un Syndicat Responsable

COCA COLA ENTREPRISE
Mme [redacted] (DRH)
9, chemin de Bretagne
92784 ISSY LES MOULINEAUX Cedex 09

Nos réf : GCP S26 11 DSCT

Paris, le 27 juin 2019

Lettre Remise en main propre contre récépissé :

Objet : Désignation Délégué Syndical Central Temporaire SNI2A CFE-CGC

Madame,

Conformément à l'article L2143-5 du code du travail, j'ai l'honneur de porter à votre connaissance la désignation de :

Monsieur [redacted]

en tant que Délégué Syndical Central Temporaire SNI2A CFE-CGC en lieu et place de
Mr [redacted] et ce pour la période du 1^{er} au 31 juillet 2019.

Nous espérons que vous donnerez toute latitude à notre collègue pour accomplir son mandat.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

[redacted]
Présidente du SNI2A CFE-CGC.

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
AUX CONDITIONS DE MOBILITE EN FRANCE**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- La Société COCA-COLA ENTREPRISE SAS, dont le siège est situé au 27 rue Camille Desmoulins à Issy les Moulineaux (92 784), représenté par Mr [REDACTED] agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

ET

- Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- CFDT représentée par M. [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central ;
- CFE-CGC représentée par M. [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central ;
- CFTC représentée par M. [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central ;
- CGT représentée par M. [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central ;
- CGT-FO représentée par M. [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central ;

D'autre part,

Il a préalablement été rappelé ce qui suit :

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Collaborateurs de Coca-Cola Entreprise (CCE), dans le cadre de mutations professionnelles définitives sur le territoire Français (hors situations de détachement).

Le présent accord annule et remplace l'« accord d'entreprise sur le barème des indemnités d'installation et de déménagement du 25 février 1992 »

Objectif

La mobilité représentant une opportunité d'accès à de nouvelles évolutions professionnelles, cet accord a pour objet, de prévoir les différents éléments qui seront pris en compte, lors d'une mutation nécessitant un changement de domicile, afin de permettre une installation dans les meilleures conditions possibles sur le nouveau lieu d'activité.

ARTICLE 1 - RECHERCHE DE LOGEMENT

Dans le cadre d'une mobilité CCE accompagne la recherche d'un nouveau logement dans les conditions suivantes :

1 / Afin de faciliter la recherche d'un logement sur le nouveau lieu de travail, Coca-Cola Entreprise prend en charge avant la prise de poste trois voyages aller-retour au maximum pour le collaborateur et son conjoint pour un premier contact avec le site d'accueil. Ce voyage a lieu pendant le week-end ou des jours de congés.

Conditions :

- Train 1ère classe ou avion selon les pratiques
- Location d'une voiture de catégorie A
- Une nuit d'hôtel (2 étoiles) en pension complète

2 / Après la prise de poste, Coca-Cola Entreprise prend en charge :

2-1 / les dépenses d'hébergement provisoires et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif

Conditions d'hébergement :

a) hôtel en demi-pension pendant la semaine. La durée d'hébergement ne pourra pas excéder neuf mois et sera soumise à autorisation de l'employeur. L'indemnisation sera limitée à 60 €uros par jour.

Ou

b) double loyer si la situation familiale du collaborateur l'a contraint de garder son ancien logement temporairement. La durée d'indemnisation ne pourra excéder trois mois et sera soumise à autorisation de l'employeur.

2-2 / le transport domicile - lieu de travail du collaborateur muté tant qu'il n'a pas déménagé dans son logement définitif sur son nouveau lieu de travail.

Conditions de déplacement :

a) En cas d'utilisation du véhicule personnel du collaborateur pour rejoindre son nouveau lieu de travail, les frais kilométriques et les péages autoroutiers seront pris en charge dans la limite d'un aller-retour par semaine.

Ou

b) Mise à disposition d'un véhicule du site d'accueil ou véhicule de location catégorie A pour une utilisation uniquement professionnelle ainsi que

pour un aller-retour par semaine ancien domicile vers son nouveau lieu de travail.

La prise en charge de ces dépenses est subordonnée à l'absence de possibilité d'utilisation des transports en commun (pour le cas b) et à l'absence de possession d'un véhicule personnel (pour le cas b).

Ou

c) Train 1ère classe ou avion selon les pratiques (un aller retour par semaine)

ARTICLE 2 - DEMENAGEMENT

Coca-Cola Entreprise prend en charge les frais de déménagement dans la limite des plafonds fixés dans les barèmes des indemnités Mobilité (Annexe 1).

Pièces à fournir :

Trois devis de déménagement. Ces devis doivent être établis par les sociétés de déménagement sur la base de la liste des prestations assurées jointe (voir annexe 2).

Les trois devis de déménagement doivent être transmis au Responsable Ressources Humaines du site d'accueil pour validation. La facture est directement adressée à Coca-Cola Entreprise par la société de déménagement choisie.

Les frais de transports et d'hôtels du salarié et des autres personnes occupant le domicile, lors du déménagement entre l'ancienne et la nouvelle résidence sont prises en charge après autorisation de l'employeur.

Conditions :

- Train 1ère classe ou avion selon les pratiques
- Ou Location d'une voiture de catégorie A
- Ou prise en charge des frais kilométriques + péages
- Une nuit d'hôtel (2 étoiles) en pension complète

ARTICLE 3 - INDEMNITE MOBILITE

Coca-Cola Entreprise met en place une indemnité mobilité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement dans la limite des plafonds fixés dans les barèmes des indemnités Mobilité (Annexe 1).

Cette indemnité prend ainsi en charge :

- les frais d'installation admis par l'URSSAF. Ces remboursements se font sur la base des dépenses réellement engagées sur présentation de justificatifs (factures conformes). Ils ne sont pas soumis aux charges sociales.

- les autres frais pouvant résulter de cette mobilité.

Cette indemnité est payée au salarié à la date de sa mutation administrative. Deux cas se présentent non combinables ni permutables, le choix se faisant au moment de la mutation.

1 / En l'absence de présentation de justificatifs conformes de dépenses d'installation admises par l'URSSAF, cette indemnité ne sera pas soumise à cotisations sociales à hauteur de 1200 euros majorés de 100 euros par enfant à charge et dans la limite maximum de 1500 euros (circulaire DSS/SDFSS/5B n°2003/07 du 7 janvier 2003).

2 / Si le salarié présente des justificatifs conformes de dépenses d'installation admises par l'URSSAF, le montant ne sera pas soumis à cotisations sociales à hauteur des justificatifs présentés. L'indemnité versée est intégralement soumise aux cotisations sociales lors de son versement et une régularisation éventuelle à hauteur des dépenses d'installation admises et justifiées sera effectuée dans les six mois suivants.

Les montants de cette indemnité mobilité sont fixés dans les barèmes des indemnités mobilité (Annexe1).

Dans les deux cas, la quote-part de l'indemnité est soumise à cotisations sociales est également soumise à l'impôt sur le revenu.

L'URSSAF reconnaît comme dépenses d'installation exclue de l'assiette des charges sociales les dépenses suivantes destinées à une première installation décente :

frais de réexpédition du courrier	réparation plomberie
carte grise et plaques d'immatriculation	frais de rétablissement du courant électrique, eau, gaz et téléphone
réfection revêtements muraux et sols abîmés (peinture et papiers peints)	nettoyage du nouveau logement
en cas de location, frais de notaire ou d'agence immobilière	frais de mise en place des appareils électroménagers

Cette liste est exhaustive et toute dépense n'en faisant pas partie ne peut pas être prise en charge au réel.

Cette liste est susceptible d'évoluer en fonction des textes et/ou de la jurisprudence.

Pièces à fournir :

- Factures des dépenses engagées.
- Etat des lieux démontrant la nécessaire remise en état du logement

Nota : Pour information, les frais non strictement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement sont considérés comme un élément de rémunération soumis à cotisations sociales et impôt sur le revenu dont notamment : la caution en cas de location, les dépenses de décoration du logement (revêtements de sols et muraux non abîmés), les meubles, les voilages, les éclairages...

Les demandes de règlement sont établies par le Responsable Ressources Humaines du site d'accueil et transmises avec les justificatifs au service de paie pour paiement.

Le présent accord prendra effet à sa date de signature

ARTICLE 4 - PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Société à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre (92) et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt (92).

Les autres dispositions de l'accord, non modifiées par le présent avenant, restent inchangées.

Un exemplaire du présent accord sera affiché au siège social de l'entreprise à Issy les Moulineaux

Fait à Issy les Moulineaux
Le, 7/02/2003

Les Organisations Syndicales
Représentatives

Pour la Société
Mr [REDACTED]

CFDT M. [REDACTED]

CFE-CGC M. [REDACTED]

CFTC M. [REDACTED]

CGT M. [REDACTED]

CGT-FO M. [REDACTED]

ANNEXE 1 : BAREMES DES INDEMNITES MOBILITE

• **DEMENAGEMENT**

Coca-Cola Entreprise prend en charge les frais de déménagement dans la limite des plafonds fixés ci-après :

- | | |
|--------------------------------------|------------------|
| • Célibataire | 2 000 euros (HT) |
| • Marié(e), PACS ou vie maritale (*) | 2 800 euros (HT) |

Ces montants sont majorés de 10 % par enfant à charge.

• **INDEMNITE MOBILITE**

Coca-Cola Entreprise attribue une indemnité Mobilité dans la limite des plafonds fixés ci-après :

Mutation Province-Province

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| • Célibataire | 4 500 euros |
| • Marié(e), PACS ou vie maritale (*) | 6 100 euros |

Mutation Paris-Province

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| • Célibataire | 4 500 euros |
| • Marié(e), PACS ou vie maritale (*) | 6 100 euros |

Mutation Province-Paris

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| • Célibataire | 7 000 euros |
| • Marié(e), PACS ou vie maritale (*) | 9 150 euros |

(*) Copie du PACS ou certificat officiel de vie maritale.

Ces montants sont majorés de 10 % par enfant à charge.

• **CAS PARTICULIERS**

Pour les mutations de moins de 50 Km mais supérieures à 30 Km, le versement d'indemnités sera étudié au cas par cas en fonction de plusieurs critères (accessibilité du nouveau site, temps de trajet...).

Les cas de mobilité sont les suivants :

Province-Province ; Paris-Province ; Province-Paris ; Région Parisienne

Les indemnités ne pourront pas excéder :

Pour le déménagement

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| • Célibataire | 1250 euros HT |
| • Marié(e), PACS ou vie maritale | 1850 euros HT |

Pour l'indemnité mobilité

- | | |
|----------------------------------|------------|
| • Célibataire | 2000 euros |
| • Marié(e), PACS ou vie maritale | 3000 euros |

(*) Copie du PACS ou certificat officiel de vie maritale.

Ces montants sont majorés de 10 % par enfant à charge.

Nota : En cas de départ de la société (sauf en cas de licenciement) avant un délai de 12 mois suivant la date de mutation, l'indemnité mobilité sera déduite (au prorata) du solde de tout compte pour les mois restants entre la date de départ de la société et le terme des 12 mois.

[Handwritten signatures and initials]

ANNEXE 2 : DEMENAGEMENT

PRESTATIONS ASSUREES PAR LA SOCIETE DE DEMENAGEMENT :

- Mise à disposition de cartons et adhésif livré à domicile par la société
- Mise à disposition du personnel qualifié
- Emballage et déballage de la verrerie, vaisselle et bibelots en valise anti-choc, bacs plastiques, pochettes bulles et papiers
- Mise des vêtements sur cintres en penderies portables
- Conditionnement des tableaux, glaces, lampes, lustres et abat-jour en cartons spéciaux
- Emballage sous housses et papier kraft des sommiers, matelas, fauteuils et coussins
- Emballage du mobilier le nécessitant sous bullkraft et couvertures
- Emballage complet sauf petit linge et documents personnels
- Démontage et remontage du mobilier courant non fixé
- Chargement, transport en fourgon capitonné, équipé d'un matériel moderne, livraison au nouveau logement

A LA CHARGE DU CLIENT :

- Regroupement des objets et papiers personnels
- Débranchement et/ou calage des appareils le nécessitant (exemple : chaîne Hi-fi, tambour machine à laver ...)
- Dépose des objets fixés aux murs, planchers et plafonds
- Emballage dans les cartons mis à disposition du petit linge et documents personnels

ASSURANCE

- Garantie sur la valeur globale déclarée = 0,4 %.